

## **EL RDL 8/2019 OBLIGA A LAS EMPRESAS A REGISTRAR DIARIAMENTE LA JORNADA DE SUS TRABAJADORES**

En el BOE del pasado 12 de marzo se publicó el RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo que, entre otras cuestiones, modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, obligando a las empresas a llevar un registro el registro diario de la jornada, que incluya el horario concreto de inicio y finalización de la misma para cada uno de los trabajadores, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Hasta ahora el Estatuto de los Trabajadores recogía esta obligación en su art. 35.5 respecto de los trabajadores que realizaban horas extras. No obstante, la Audiencia Nacional interpretó en su sentencia de 4 de noviembre de 2014 que la obligación de control de la jornada se extendía no solo a la extraordinaria, sino también a la ordinaria. Con posterioridad una sentencia del 23 de marzo de 2017 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo consideró, por el contrario, que las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla a fin de comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y horarios pactados, no sin la oposición de algunos de sus Magistrados que plantearon voto particular.

La Audiencia Nacional en auto de 19 de enero de 2019, ha planteado una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea preguntando acerca de si de las Directivas Europeas 2003/88/CE (Aspectos relacionados con la ordenación del tiempo de trabajo) y 89/391/CEE (Sobre la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores) se deduce la exigencia de mantener un registro de la jornada de trabajo diaria de los trabajadores.

La Comisión Europea en base a esta cuestión prejudicial y a los votos particulares de la sentencia de 23 de marzo de 2017 del Tribunal Supremo, pone en duda que los medios de control previstos en nuestro ordenamiento garanticen el respeto de la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso.

Antes de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie, se ha aprobado el Real Decreto Legislativo 8/2019 en el que se impone a las empresas la obligación de garantizar "el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria".

La organización y la documentación de este Registro:

- ✓ Ha de establecerse **a través de la negociación colectiva** o mediante acuerdo de la empresa, o en su defecto por el empresario, **previa consulta de los representantes de los trabajadores**.
- ✓ Debe conservarse durante 4 años en los que permanecerá a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo.
- ✓ El incumplimiento de esta obligación de registro constituirá una infracción grave, sancionable con multa de 206 euros a 6.250 euros.

La Inspección de Trabajo está recibiendo instrucciones con relación a la vigilancia y cumplimiento de lo contenido en esta norma, no solo respecto de la ejecución, sino también respecto de la obligación de un periodo de consultas para la implantación de un sistema de control, que llega incluso a aquellas empresas que ya lo venían aplicando.

Por tanto la iniciativa corresponde a las empresas, previo periodo de consultas con los representantes, y la omisión tanto del periodo de consultas, como la no implantación, es una responsabilidad única y exclusivamente de las empresas. Estas dispondrán hasta este 12 de mayo de 2019 para cumplir con la obligación de control de la jornada diaria. No obstante, a nivel sectorial, es decir, a nivel del VI Convenio Colectivo de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, se ha establecido dentro de la mesa negociadora, reuniones de trabajo que conduzcan a una norma sectorial que pueda establecer los procedimientos, o cuanto menos, las pautas, directrices o criterios necesarios para cumplir con esta obligación. Esta circunstancia podría de alguna forma permitir a las empresas dilatar su implantación más allá del 12 de mayo, en tanto en cuanto, esté abierta una negociación entre patronales y sindicatos a este respecto.

Madrid a, 9 de mayo de 2019.